



LEADERSHIP CIRCLE
PROFILETM
MANAGER EDITION

PRODUKT-BESCHREIBUNG & -VERGLEICH

LEADERSHIP
CIRCLE.

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™ **MANAGER EDITION**

Die Manager Edition des Leadership Circle Profile™ ist eine Innovation und genauso aussagekräftig wie das Leadership Circle Profile™. Die Manager Edition unterscheidet sich vom Leadership Circle Profile™ darin, dass es für eine andere Zielgruppe entwickelt wurde:

Die Manager Edition des Profils ist ein Instrument zum besseren Verständnis von Führungskompetenzen und was Führung einschränkt. Es wurde für Personen entwickelt, die eine weniger komplexe Rolle als die einer leitenden Führungskraft innehaben.

Die Manager Edition des Profils ist KEINE Bewertung von Management-Kompetenzen. Sie bewertet keine traditionellen Management-Fähigkeiten wie Planung, Organisieren, Leitung und Controlling.

Bevor Sie sich mit der Leadership Circle Profile™ Manager Edition (Profile Manager Edition) befassen, lesen Sie bitte zunächst einen kurzen Abriss über das Leadership Circle Profile. Weitere Informationen finden Sie unter **self-assessment.theleadershipcircle.com/en-US/registration**

ÜBERSICHT

- Misst gründlich untersuchte, wichtige Führungskompetenzen – die Verhaltensweisen und Fähigkeiten, die zu effektiver Führung führen.
- Zeigt die Denkgewohnheiten auf, die zu Verhaltensmustern führen, die die Effektivität einer Führungskraft und ihre Fähigkeit zur Verbesserung einschränken.
- Bereichert das Coaching und ist zeitsparend, denn der Coach erkennt sofort die im Gesamtbild enthaltenen Daten. Somit kann das Coaching auf bahnbrechendem oder fortgeschrittenem Level beginnen.
- Bietet ein umfassendes Messungs-System, anhand dessen die Entwicklung von Führungskräften und des kulturellen Wandels nachverfolgt werden kann. Es fördert das Leistungsmanagement fortlaufend.
- Ermöglicht es einer Organisation, sich mit einer großen Datenbank (über 225.000 Bewerter/innen) ähnlicher Unternehmen zu messen.
- Das Leadership Circle Profile bietet Einblicke, die kein anderes Leadership-Assessment bieten kann. Es zeigt die Tendenzen einer Führungsperson, die ihre Führungseffektivität behindern im Verhältnis zu Kompetenzen, welche ihre Führungseffektivität positiv beeinflussen.
- Das Leadership Circle Profile ermöglicht eine grundlegende Veränderung der Denkweisen – von einer reaktiven Denkweise zu einer kreativen Denkweise.
- Das Leadership Circle Profile bietet die fortschrittlichste technische Plattform für die Verwaltung von Assessments, die Coaches und Berater/innen ein hohes Maß an Übersicht und Zugang zu Ressourcen ermöglicht.
- Um die Coaching- und Beratungskompetenzen für die Arbeit mit dem Leadership Circle Profile stetig zu verbessern, gibt es umfassende Trainings.

**WAS DIESES
360°-ASSESSMENT
EINZIG MACHT**

ZIELGRUPPE UND VERWENDUNG: IM VERGLEICH

	LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™	LEADERSHIP CIRCLE PROFILE MANAGER EDITION
VERANTWORTLICHKEITEN DERER, DIE AM ASSESSMENT TEILNEHMEN	<p><i>Primäre Verantwortlichkeiten und Aufgaben:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Die übergreifende Ausrichtung der Organisation formulieren, einschließlich: <ul style="list-style-type: none"> - Zielvorstellungen - Vision für die gewünschte Zukunft - Strategien, mit denen Zielvorstellungen und Visionen verwirklicht werden - Organisationsziele • Wesentliche Maßstäbe <ul style="list-style-type: none"> - Werte • Gestaltung und Weiterentwicklung des Organisationssystems – neue Strukturen, Strategien usw. 	<p><i>Primäre Verantwortlichkeiten und Aufgaben:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung und Umsetzung der übergeordneten Ausrichtung <ul style="list-style-type: none"> - Übertragung der Ausrichtung in ein bestimmtes Rahmenkonzept von Zielvorstellungen, Vision, Strategie, gesetzten Zielen und Maßstäben des Levels ihrer Verantwortlichkeit - Umsetzung durchführen • Menschen entwickeln • Talente anwerben und binden • Kommunikation zwischen der oberen Führungsriege und Mitarbeitenden aufrechterhalten und stärken • Innerhalb existierender Strukturen, Richtlinien usw. arbeiten
TITEL UND ROLLEN DERER, DIE AM ASSESSMENT TEILNEHMEN	<ul style="list-style-type: none"> • Führungspersonen: “C-Suite” – CEO, COO, CFO... • Bereichsleiter/innen • Abteilungsleiter/innen (Vice) • Leitende Angestellte • Executive MBA-Student/innen • Leistungsstarke Manager/innen, die hohes Führungspotential erwiesen haben 	<ul style="list-style-type: none"> • Mid-Level-Manager/innen • Projekt-Manager/innen • Supervisor/innen • MBA-Student/innen (non-executive) • Manager/innen, die als “aufstrebende Führungskräfte” gesehen werden • Teamleiter/innen
VERWENDUNG	<ul style="list-style-type: none"> • Beide Instrumente beruhen auf dem spezifischen Leadership Circle-Modell, dem am weitesten entwickelten und ganzheitlichen Modell im Bereich der Führungsentwicklung. • Die Komplexität des jeweiligen Instruments entspricht der Komplexität von Einzelpersonen. • Das Leadership Circle Profile entspricht eher der Komplexität der Rollen leitender Angestellter/Führungskräfte. • Die Manager Edition des Leadership Circle Profile eignet sich für Menschen, deren Rolle weniger Komplexität mit sich bringt. 	

ZIELGRUPPE UND VERWENDUNG: IM VERGLEICH

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE MANAGER EDITION

ZAHL DER FRAGEN

124

84

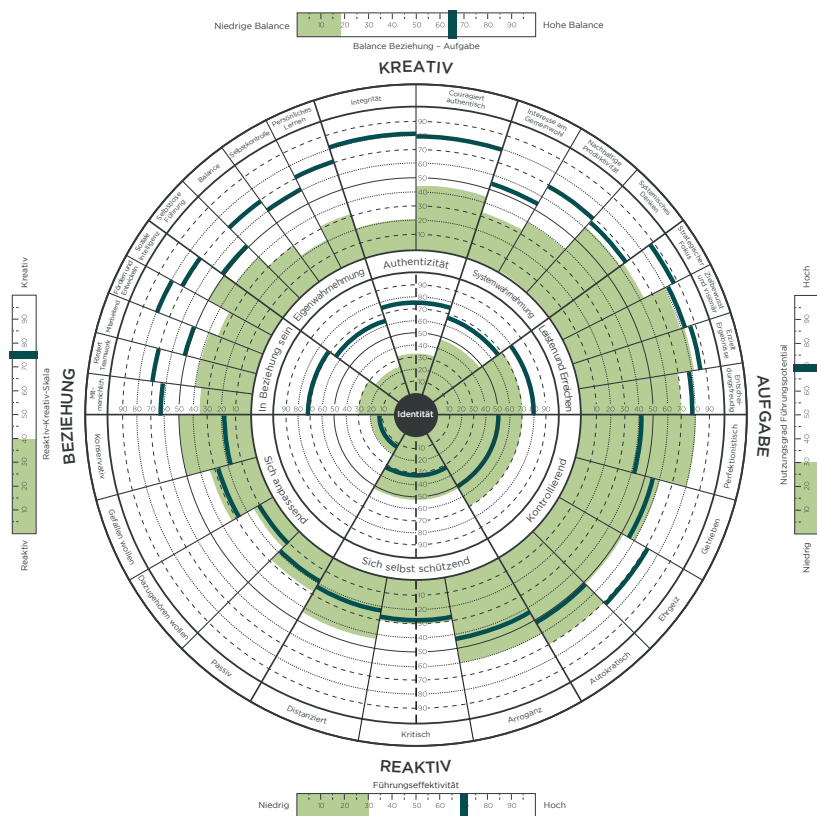
NÚMERO DE DIMENSIONES EN LA EVALUACIÓN

- 8 zusammenfassende Dimensionen ("Innerer Kreis")
 - 5 kreative
 - 3 reaktive
- 29 äußere Dimensionen
 - 18 kreative
 - 11 reaktive

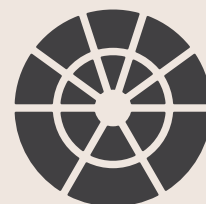
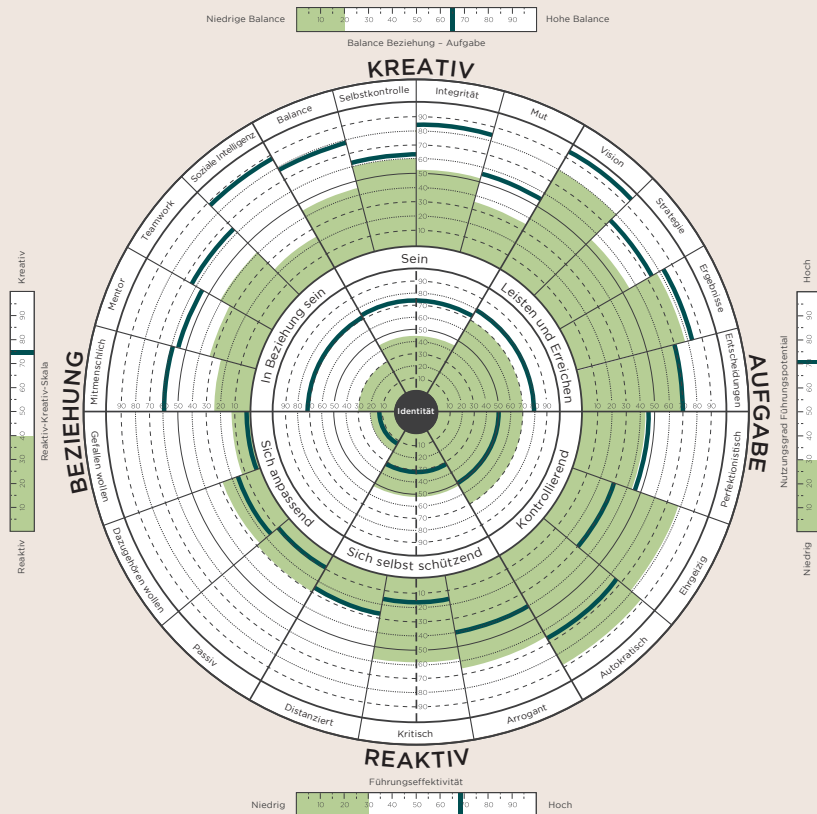
- 6 zusammenfassende Dimensionen ("Innerer Kreis")
 - 3 kreative
 - 3 reaktive
- 21 äußere Dimensionen
 - 12 kreative
 - 9 reaktive



ZIELGRUPPE UND VERWENDUNG: IM VERGLEICH



LEADERSHIP CIRCLE
PROFILE™



LEADERSHIP CIRCLE
PROFILE™
MANAGER EDITION

KREATIVE DIMENSIONEN IM VERGLEICH

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

IN BEZIEHUNG SEIN

- Mitmenschlich
- Fördert Teamwork
- Mitarbeitend
- Fördern und Entwickeln
- Soziale Intelligenz

EIGENWAHRNEHMUNG

- Selbstlose Führung
- Balance
- Selbstkontrolle
- Persönliches Lernen

AUTHENTIZITÄT

- Integrität
- Couragiert authentisch

SYSTEMWAHRNEHMUNG

- Interesse am Gemeinwohl
- Nachhaltige Produktivität
- Systemisches Denken

LEISTEN UND ERREICHEN

- Strategischer Fokus
- Zielbewusst und visionär
- Erzielt Ergebnisse
- Entscheidungsfreudig

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE MANAGER EDITION

IN BEZIEHUNG SEIN

- Mitmenschlich
- Mentor
- Teamwork
- Soziale Intelligenz

SEIN

- Balance
- Selbstkontrolle
- Integrität
- Mut

LEISTEN UND ERREICHEN

- Vision
- Strategie
- Ergebnisse
- Entscheidungen

REAKTIVE DIMENSIONEN IM VERGLEICH

KONTROLLIEREND

- Perfektionistisch
- Getrieben
- Ehrgeiz
- Autokratisch

SICH SELBST SCHÜTZEND

- Arroganz
- Kritisch
- Distanziert

SICH ANPASSEND

- Passiv
- Dazugehören wollen
- Gefallen wollen
- Konservativ

KONTROLLIEREND

- Perfektionistisch
- Ehrgeizig
- Autokratisch

SICH SELBST SCHÜTZEND

- Arrogant
- Kritisch
- Distanziert

SICH ANPASSEND

- Passiv
- Dazugehören wollen
- Gefallen wollen

ZIELGRUPPE UND VERWENDUNG: IM VERGLEICH

VORTEILE FÜR KUND/INNEN

- Beruht auf gründlich erforschten Sets von Führungskompetenzen.
- Das einzige 360°-Feedack, das die zugrundeliegenden Denkgewohnheiten aufzeigt, die das Verhalten beeinflussen.
- Die netzbasierte Anwendung der Befragung sowie der Bericht sind nutzerfreundlich.
- Anhand des Gruppen-Berichts* kann ein Führungsteam ihr kollektives Leadership Profile einsehen.

VORTEILE FÜR COACHES UND BERATER/INNEN

- Übertrifft, was andere Leadership-Assessments zu leisten in der Lage sind, indem es aufzeigt, was auf einem tiefer liegenden Level passiert. Es deckt innere Überzeugungen auf, mit denen man in festgefahrenen Verhaltensmustern stecken bleibt, die Effektivität behindern.
- Durch die elegant effiziente Darstellung der Daten im Profil können Coaches und Berater/innen effektivere Gespräche mit Kund/innen führen.
- "Durchbrüche" gleich zu Beginn des Coachings.
- Gibt Coaches die Mittel, effektiver zu sein.
- Eine Datenbank aus mehr als 225.000 Bewerter/innen zeugt von der Aussagekraft des Instruments.

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE MANAGER EDITION

- Gibt Manager/innen die Möglichkeit, ihre Führungskompetenzen einzuschätzen.
- Gibt Manager/innen die Möglichkeit, ihre zugrundeliegenden Denkgewohnheiten zu entdecken, die ihr Verhalten beeinflussen.
- Die netzbasierte Anwendung der Befragung sowie der Bericht sind nutzerfreundlich.
- Anhand des Gruppen-Berichts* der Profile Manager Edition können Manager/innen Folgendes sehen:
 - Das kollektive Leadership Profile aller Manager/innen, die an der Befragung teilnehmen.
 - Wie diese Manager/innen im Vergleich zum Profil des Führungsteams
- Die Manager Edition des Leadership Circle Profile bietet dieselben Vorteile wie das Leadership Circle Profile, plus...
- Während das Leadership Circle Profile für Führungskräfte mit breiterem Verantwortungsbereich gedacht ist, bietet die Manager Edition für Menschen mit weniger komplexen Rollen eine besser geeignete Variante.
- Die Profile Manager Edition, zusammen mit dem Leadership Circle Profile und dem Collective Leadership Assessment™ für Gruppen und Teams, bieten ein leistungsstarkes ganzheitliches System zur Bewertung aller Aspekte der Führungsentwicklung in einer Organisation.

“Effective **leaders**
outperform
ineffective leaders

**EVERY
TIME™**”

~W. A. (BILL) ADAMS



LEADERSHIP CIRCLE
PROFILE™
MANAGER EDITION

DAS LEADERSHIP-ASSESSMENT, DAS FÜHRUNGSEFFEKTIVITÄT VERANSCHAULICHT

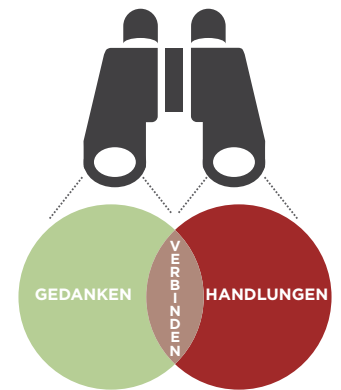
HANDLUNGSMUSTER MIT DENKGEWOHNHEITEN VERBINDEN

Das Leadership Circle Profile™ - Manager Edition (LCP-ME) ist ein wahrer Durchbruch unter den 360-Grad-Profilen. Es ist das erste, das gründlich untersuchte Kompetenzen mit den ihnen zugrundeliegenden Denkweisen verbindet. Es verdeutlicht die Beziehung zwischen Handlungsmustern und inneren Überzeugungen, die das Verhalten beeinflussen. Das LCP setzt an der Quelle des Verhaltens an und ermöglicht dadurch nachhaltige Veränderungen. Darüber hinaus unterscheidet sich das LCP von den meisten anderen Profilen dadurch, dass es diese Informationen auf

eine Art integriert, welche die zentralen Themen sofort zum Vorschein bringt.

Die Informationen im LCP-ME kommen unmittelbar zum Vorschein. Die gesamte Gestalt wird auf einen Blick deutlich und gibt Führungskräften Einblicke darüber, was funktioniert, was nicht funktioniert und warum. Vielen Organisationen bleiben diese Einblicke verborgen. Das LCP macht sie leicht zugänglich, indem es eine Grundlage schafft, auf der bahnbrechende Veränderungen auf einem höheren Niveau und mit einem nachhaltigen Tempo stattfinden können.

Neue Bewusstheit,
Wahrnehmung,
Erkenntnis & Fokus



DIE MÖGLICHKEITEN ZUR WEITERENTWICKLUNG IHRER FÜHRUNGSKRÄFTE ENTDECKEN

Das LCP-ME ist das einzige Werkzeug, das die zwei primären Führungsbereiche – *Kreative Kompetenzen* und *Reaktive Tendenzen* – misst und die Informationen so integriert, dass die wesentlichen Entwicklungsbereiche sofort zum Vorschein kommen.

Die **KREATIVEN KOMPETENZEN** sind ausgiebig untersuchte Kompetenzen, die bemessen, wie Sie Resultate erzielen, das Beste in Menschen zum Vorschein bringen, mit Weitblick führen, Ihre eigene Entwicklung voranbringen, mit Integrität und Mut agieren und Organisationssysteme verbessern.

Die **REAKTIVEN TENDENZEN** sind Führungsstile, bei denen vorsichtiges, zurückhaltendes Verhalten überwiegt, das Erreichen von Zielen jedoch in den Hintergrund tritt. Zudem haben Verhaltensweisen, die dem Selbstschutz dienen, hier Vorrang vor produktivem Engagement. Letztendlich wird hier auch der Anwendung aggressiven Verhaltens mehr Raum gegeben als dem Aufbau einer gemeinsamen Ausrichtung. Diese reaktiven Führungsstile unterbinden effektive Führung. Sie treten hervor, wenn man ein zu großes Bedürfnis hat, die Anerkennung anderer zu bekommen, sich selbst zu schützen und durch kontrollierendes Verhalten Ergebnisse zu erzielen.

Das LCP-ME ist einzigartig, weil es das "Betriebssystem" von Führungskräften aufdeckt. Dabei handelt es sich um deren innere Überzeugungen und Annahmen aus beiden Bereichen, kreativ und reaktiv, die ihr Verhalten beeinflussen. Dadurch bekommt eine Führungskraft ein umfassendes Bild davon, wie ihre/seine innere Gedankenwelt sich in einen produktiven oder unproduktiven Führungsstil überträgt. Das LCP-ME hilft bei der Entwicklung dieser inneren Selbstkenntnis, die sich auf das Verhalten und den Umgang mit der Umgebung auswirkt.

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™ MANAGER EDITION

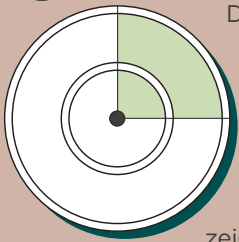
Niedrige Balance



Balance Be

Um ein besseres Verständnis der Profil-Grafik zu bekommen, lesen Sie bitte die folgenden Beschreibungen:

1 INNERER & ÄUSSERER KREIS



Der äußere Kreis zeigt die Ergebnisse für jede der 21 Dimensionen, die vom LCP-ME gemessen werden.

Die 6 Dimensionen des inneren Kreises zeigen jeweils ein zusammengefasstes Ergebnis der Dimensionen aus dem dazugehörigen Teil des äußeren Kreises. Die Definitionen der Dimensionen finden Sie auf den folgenden Seiten.

Die jeweilige Position der Dimensionen innerhalb des Kreises verdeutlicht die Beziehung der Dimensionen zueinander. Nebeneinanderliegende Dimensionen beschreiben ähnliche Verhaltensmuster, die in einer positiven Wechselbeziehung zueinander stehen. Dimensionen, die sich im Kreis gegenüberliegen, beschreiben gegensätzliche Verhaltensmuster. Diese haben somit eine negative Wechselbeziehung.

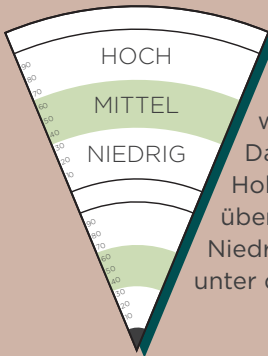
Kreativ



Reaktiv

Reaktiv-Kreativ-Skala

2 ERGEBNISSE



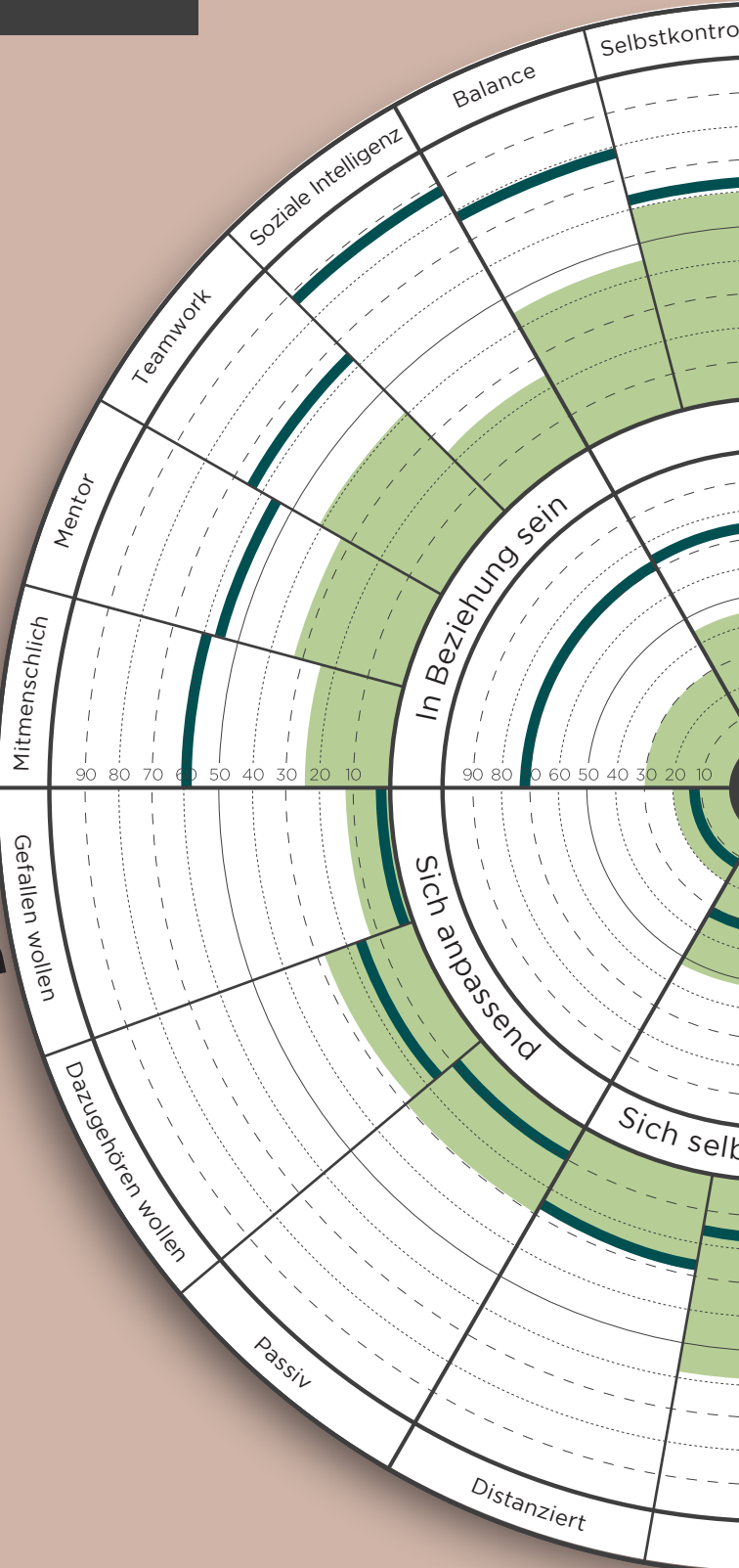
Alle Ergebnisse sind als Perzentile angezeigt und wurden mit der gesamten Datenbank verglichen. Hohe Ergebnisse liegen über der 67. Perzentile. Niedrige Ergebnisse liegen unter der 33. Perzentile.

3 LEGENDE

Selbstbewertung
Fremdbewertung



BEZIEHUNG



KR

RE

Führun

Niedrig

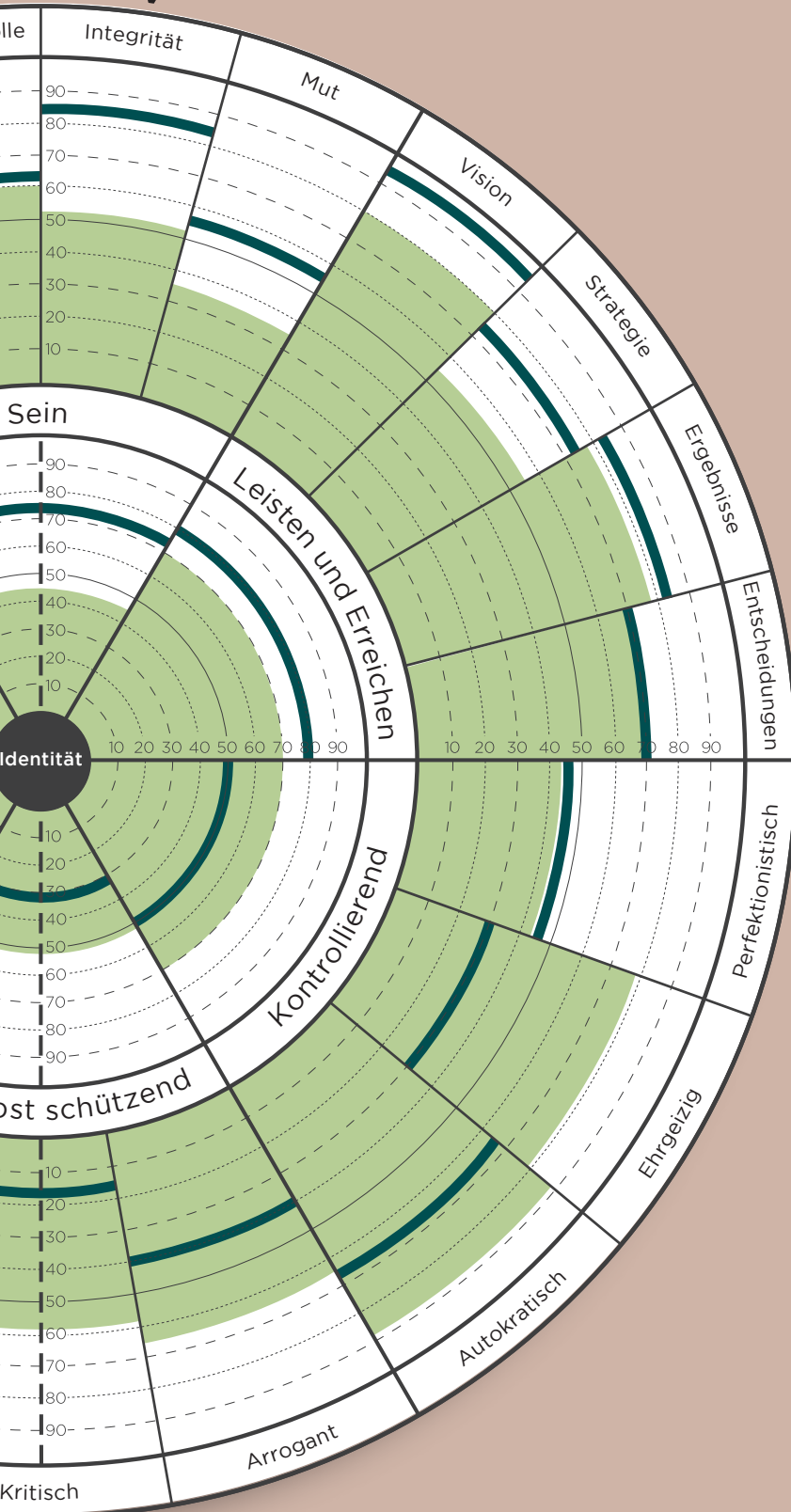




Hohe Balance

Beziehung - Aufgabe

KREATIV



AKTIV



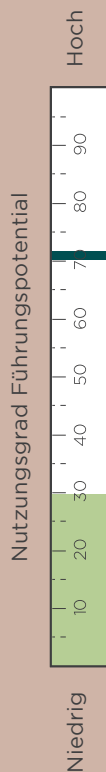
Hoch

4 ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNGEN

Zusätzlich zu den Dimensionen des inneren und äußeren Kreises geben die vier Skalen, die rund um die Profil-Grafik positioniert sind, ein Gesamtbild. Sie zeigen einen Vergleich mit der Datenbank und geben Hinweise auf wesentliche Muster, die aus den Ergebnissen des Profils hervorgehen.

Die **Reaktiv-Kreativ-Skala** erfasst den Grad der Ausgeglichenheit zwischen den kreativen und den reaktiven Dimensionen. Der Wert auf dieser Skala (als Perzentile angegeben) gibt einer Führungskraft einen Eindruck davon, wie er/sie im Vergleich mit anderen Führungskräften abschneidet. Dabei geht es darum, wieviel Energie er/sie vergleichsweise in reaktives oder kreatives Verhalten steckt. Die Skala gibt Hinweise darauf, inwieweit seine/ihre Führung, Beziehungen und zielorientierte Verhaltensweisen einer kreativen oder reaktiven Orientierung entspringen. Die Skala legt auch nahe, wie sehr sich sein/ihr Selbstbild und innere Motivation von innen heraus entwickeln oder von den Erwartungen anderer, Regeln oder Bedingungen bestimmt werden.

Die Skala **Balance Beziehung - Aufgabe** misst den Grad der Ausgeglichenheit zwischen den Aufgaben-Kompetenzen und den Beziehungs-Kompetenzen, den eine Führungskraft aufweist. Diese Skala zeigt, ob die Entwicklung jeder Seite der Gleichung "Beziehungen - Aufgaben" über-, unter- oder genau richtig balanciert ist, um einen herausragenden Führungsstil zu gewährleisten.

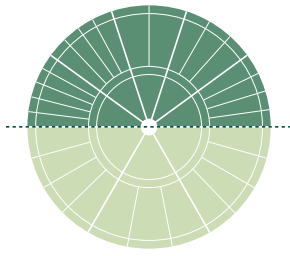


Niedrig

Die Skala **Nutzungsgrad Führungspotential** zeigt einen Vergleich mit der Datenbank. Diese Skala vergleicht das Gesamtergebnis aus allen Dimensionen mit dem aller anderen Führungskräfte, die diese Befragung durchgeführt haben. Sie berücksichtigt alle hohen und niedrigen Ergebnisse des Profils, um zu beurteilen, wie viel ihres/seines Führungspotentials diese Führungskraft tatsächlich nutzt.

Die Skala **Führungseffektivität** gibt Auskunft über die allgemeine Effektivität einer Führungskraft. Die Forschung hat belegt, dass Führungseffektivität in einem direkten Zusammenhang mit Unternehmensergebnissen steht. Diese Skala erfasst, wie all das oben Genannte sich in wahrgenommener Effektivität ausdrückt.

DIE KREATIVEN FÜHRUNGSKOMPETENZEN



Die obere Hälfte des Kreises erfasst die kreativen Führungskompetenzen, die maßgeblich zur Führungseffektivität einer Führungskraft beitragen. Sie messen wichtige Verhaltensmuster und innere Überzeugungen, die zu einem Führungsstil führen, der von einem hohen Maß an Erfüllung und hoher Leistung geprägt ist. Nachfolgend finden Sie Kurzbeschreibungen dieser kreativen Dimensionen:

IN-BEZIEHUNG-SEIN

misst die Fähigkeit der Führungskraft, mit anderen so umzugehen, dass das Beste in Menschen, Gruppen und Organisationen zum Vorschein gebracht wird. Diese zusammenfassende Dimension besteht aus den folgenden Dimensionen:

Mitmenschlich misst die Fähigkeiten und das Interesse der Führungskraft, Beziehungen aufzubauen, die von Warmherzigkeit und einem Bemühen um das Wohlergehen anderer geprägt sind.

Mentor misst die Fähigkeit der Führungskraft, andere durch Mentoring in deren Entwicklung zu fördern und wachstumsfördernde Beziehungen zu pflegen.

Teamwork misst die Fähigkeiten der Führungskraft, mit der die Zusammenarbeit zwischen Teammitgliedern, die ihm/ihr zuarbeiten, gefördert wird, und das sowohl innerhalb der Organisation als auch bei Teams, denen er/sie angehört.

Soziale Intelligenz misst die zwischenmenschlichen Fähigkeiten, mit denen eine Führungskraft zuhört, bei Konflikten und Meinungsverschiedenheiten auf andere eingeht, sich mit den Gefühlen anderer auseinandersetzt und die eigenen Gefühle handhabt.

SEIN

misst die Ausrichtung der Führungskraft an kontinuierlicher beruflicher und persönlicher Entwicklung. Sie misst auch, wie sehr sich ihre Selbstwahrnehmung in einem integren Führungsstil ausdrückt. Diese Dimension setzt sich zusammen aus:

Balance misst die Fähigkeiten der Führungskraft, mit denen er/sie eine gesunde Balance zwischen Beruf und Familie, Aktivität und Besinnung sowie Arbeit und Freizeit pflegt. Sie misst die Tendenz der Führungskraft, sich neu zu erfinden und mit dem Stress im Leben umzugehen, ohne sich selbst dabei zu verlieren.

Selbstkontrolle misst die Fähigkeit der Führungskraft, inmitten von Konflikten und spannungsgeladenen Situationen ruhig und gefasst zu bleiben und eine gelassene, fokussierte Perspektive zu bewahren.

Integrität misst, wie gut sich die Führungskraft an die Werte und Prinzipien hält, für die er/sie sich einsetzt; das heißt, wie sehr man ihm/ihr vertrauen kann, dass den Worten auch Taten folgen und er/sie ihre jeweiligen Werte lebt.

Mut misst die Bereitschaft der Führungskraft, unbequeme Standpunkte zu vertreten, das "Unaussprechliche" (brisante Themen, welche die Gruppe vermeidet) beim Namen zu nennen, und offen mit Problemen in zwischenmenschlichen Beziehungen umzugehen.

LEISTEN UND ERREICHEN

misst, wie sehr die Führungskraft für eine visionäre und authentische Führung steht, die auch hohe Ziele verwirklicht. Diese zusammenfassende Dimension besteht aus den folgenden Dimensionen:

Vision misst, wie klar die Führungskraft die persönlichen Ziele und Visionen kommuniziert und beispielhaft für diese eintritt.

Strategie misst, inwieweit die Führungskraft eine fundierte Disziplin des strategischen Denkens und Planens anwendet, um der Organisation in der nahen und langfristigen Zukunft zum Erfolg zu verhelfen.

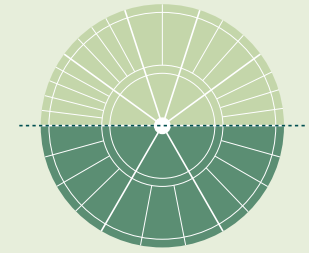
Ergebnisse misst die Zielorientierung der Führungskraft und die Erfolgsbilanz der von ihm/ihr erreichten Ziele und Leistungen.

Entscheidungen misst die Fähigkeit der Führungskraft, Entscheidungen rechtzeitig zu treffen und inwieweit er/sie sich dabei wohlfühlt, auch im Ungewissen weiterzumachen.

LEADERSHIP
CIRCLE

DIE REAKTIVEN FÜHRUNGSSTILE

Die untere Hälfte des Kreises erfasst die reaktiven Führungsstile und Tendenzen. Die reaktiven Dimensionen spiegeln innere Überzeugungen und Verhaltensweisen wider, welche die Effektivität, eine authentische Ausdrucksweise und eine Führung, die andere fördert, einschränken. Nachfolgend finden Sie Kurzbeschreibungen dieser reaktiven Dimensionen:



SICH-ANPASSEND *misst, wie sehr die Führungskraft ein Gefühl von Selbstwert und Sicherheit dadurch bekommt, dass er/sie die Erwartungen anderer erfüllt, statt danach zu handeln, was er/sie selbst vorhat und möchte. Diese zusammenfassende Dimension besteht aus den folgenden Dimensionen:*

Gefallen-wollen misst das Bedürfnis der Führungskraft, die Unterstützung und Anerkennung anderer zu suchen, damit er/sie sich sicher und als Person wertvoll fühlt. Menschen mit einem starken Bedürfnis nach Anerkennung tendieren dazu, ihren Grad an Selbstwertgefühl von ihrer Fähigkeit, die Gunst und Bestätigung anderer zu erhalten, abhängig zu machen.

Dazugehören-wollen misst das Bedürfnis der Führungskraft, sich anzupassen, die Regeln zu befolgen und die Erwartungen derer zu erfüllen, die Autorität haben. Es misst, wie sehr er/sie es anderen recht macht, um dazuzugehören und dadurch die eigene Kreativität den kulturell geprägten Umständen anpasst.

Passiv misst, wie sehr die Führungskraft zulässt, dass andere und Umstände, die außerhalb seiner/ihrer Kontrolle liegen, das eigene Handeln beeinflussen. Es misst, wie sehr er/sie glaubt, die eigene Autobiografie nicht selbst zu schreiben, dass seine/ihre Bemühungen keinen großen Unterschied machen, und dass es ihm/ihr an Stärke fehlt, die Zukunft nach den eigenen Vorstellungen zu gestalten.

SICH-SELBST-SCHÜTZEND *misst, wie sehr die Führungskraft daran glaubt, sich selbst schützen und das eigene Selbstwertgefühl steigern zu können, indem er/sie sich zurückzieht, auf Abstand, verborgen und unnahbar bleibt, sich zynisch, überlegen und/oder rational gibt. Diese zusammenfassende Dimension besteht aus den folgenden Dimensionen:*

Distanziert misst die Tendenz der Führungskraft, das Gefühl von Selbstwert und Sicherheit dadurch zu steigern, dass er/sie sich zurückzieht und sich überlegen, unnahbar, emotional distanziert und über allem stehend gibt.

Kritisch misst die Tendenz der Führungskraft, eine ausgesprochen kritische, zweifelnde und zynische Haltung einzunehmen.

Arrogant misst die Tendenz der Führungskraft, ein großes Ego an den Tag zu legen – ein Verhalten, das als überlegen, egoistisch und ichbezogen wahrgenommen wird.

KONTROLLIEREND *misst, wie sehr sich die Führungskraft durch das Erfüllen von Aufgaben und dem Erbringen persönlicher Leistungen sein/ihr Selbstwertgefühl aufbaut. Diese zusammenfassende Dimension besteht aus den folgenden Dimensionen:*

Autokratisch misst die Tendenz der Führungskraft, übertrieben energisch, aggressiv und kontrollierend zu sein. Es misst, wie sehr er/sie Selbstwert und Sicherheit damit gleichsetzt, mächtig, beherrschend, stark, dominant, unverletzbar oder an der Spitze zu sein. Wert wird durch Vergleichen gemessen; also wer mehr Einkommen hat, eine höhere Position erreicht, als die-/derjenige gesehen wird, die/der den wertvollsten Beitrag leistet, Anerkennung erntet oder befördert wird.

Ehrgeizig misst das Bedürfnis der Führungskraft, vorne dabei zu sein, in der Organisation aufzusteigen und besser als andere sein zu müssen. Ehrgeiz ist ein starker Motivationsfaktor. Diese Dimension bewertet, ob diese Motivation positiv ist und Fortschritte fördert oder ob sie negativ ist – übermäßig egozentrisch und wetteifernd.

Perfektionistisch misst das Bedürfnis der Führungskraft, fehlerlose Resultate zu erzeugen und die Arbeitsstandards auf extrem hohem Niveau zu halten, damit er/sie sich sicher und als Mensch wertvoll fühlt. Selbstwertgefühl und Sicherheit werden damit gleichgesetzt, perfekt zu sein, ständig Leistungen auf heroischem Niveau zu bringen und Erfolge einzufahren, die alle Erwartungen übertreffen.



Tiefere Einsichten über die zugrundeliegenden Denkmuster zu gewinnen, die das gegenwärtige Verhalten beeinflussen, zeigt Kundinnen und Kunden Wege zu neuen Möglichkeiten und Alternativen.

